



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANJAYA
THANRY BAHTERA KABUPATEN TEGAL**

Skripsi

Oleh:

Wahyu Kartiko

NPM 4115500207

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2020



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN

KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANJAYA

THANRY BAHTERA KABUPATEN TEGAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Wahyu Kartiko

NPM 4115500207

Diajukan Kepada:

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

2020



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANJAYA
THANRY BAHTERA KABUPATEN TEGAL**

Oleh


Wahyu Kartiko

NPM 4115500207

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal: 21 April 2020

Dosen Pembimbing I


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M.,
NIDN. 0611037202

Dosen Pembimbing II


Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M.,
NIDN. 0625067103

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Novian Rahmatika, S.E., M.M., Akt, C.A.
NIDN. 0628117502

Lembar Pengesahan uji Skripsi

Nama : Wahyu Kartiko

NPM : 4115500207

Judul : **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.**

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 26 Juni 2021

Ketua Penguji



Jaka Waskito SE.,M.Si

NIDN : 0624106701

Penguji I



Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M.
NIDN. 0611037202

Penguji II



Dr. Ahmad Hanfan, SE., MM
NIDN : 0608077201

Mengetahui,

Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A.

NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PEMBAHASAN

Motto

“Orang lain bisa, kenapa aku tidak? Selama ada keyakinan, semua akan menjadi mungkin, dan sabar adalah kuncinya karena sabar itu ilmu tingkat tinggi, belajarnya setiap hari, latihanya setiap saat, ujiannya sering mendadak.”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Untuk kedua orangtua, Bapak Bripka Remboko dan Ibu Etty irianti satyaningsih yang telah membesarkan, mendidik dengan penuh kasih sayang, dan menyekolahkanku sampai di bangku perkuliahan*
- 2. Untuk ke dua dosen pembimbing saya Bapak Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M. dan ibu Yuniarti Herwinarni S.E,M.M yang telah membimbing saya mulai dari proposal skripsi hingga saat ini saya menulis skripsi*
- 3. Untuk teman-teman Kelas Khusus Tegal yang selalu membantu dan mendukungku*
- 4. Almamaterku*

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Kartiko

NPM : 4115500207

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 26 Juni 2021

Yang menyatakan,



Wahyu Kartiko

ABSTRAK

Wahyu Kartiko, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

Kepemimpinan merupakan bagian penting di dalam kehidupan organisasi saat ini, oleh karena itu proses kepemimpinan yang dilakukan oleh setiap pemimpin dapat memberikan arahan dan motivasi setiap individu karyawan. Komunikasi yang baik juga akan menciptakan dan mempertahankan hubungan baik kedua belah pihak. Lingkungan kerja fisik juga akan memberikan dukungan terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja setiap individu karyawan. Namun fenomena yang terjadi di PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal belum mencerminkan hal tersebut seperti kinerja karyawan yang belum maksimal. Maka peningkatan kinerja sangat diperlukan agar sasaran dapat dicapai. Hal ini karena proses kepemimpinan yang diterapkan belum maksimal, komunikasi terhadap karyawan juga masih kurang dan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dirasakan oleh karyawan di PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik di PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

Penelitian ini menggunakan menggunakan data primer dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu 38 orang karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 38 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel total/sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,516 > t_{tabel} 2,024$. (2) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,986 > t_{tabel} 2,024$. (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,013 > t_{tabel} 2,042$. (4) kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 22,143 > F_{tabel} 2,92$.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik sudah berjalan dengan baik di PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Wahyu Kartiko, 2020, The Influence of Leadership, Communication, and Physical Work Environment on Employee Performance of PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

Leadership is an important part of organizational life today, therefore the leadership process carried out by each leader can provide direction and motivation for each individual employee. Good communication will also create and maintain good relations between the two parties. The physical work environment will also provide support to employees in an effort to improve the performance of each individual employee. However, the phenomenon that occurred at PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal does not reflect this, such as employee performance that is not optimal. So an increase in performance is needed so that goals can be achieved. This is because the leadership process that is applied has not been maximal, communication to employees is also lacking and the physical work environment is not comfortable felt by employees at PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. This study aims to determine the influence of leadership, communication, and the physical work environment at PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

This study uses primary data with a quantitative approach. The population in this study were 38 employees and the sample taken was 38 employees. The sampling technique in this study using the total sampling technique / census. The data collection method used questionnaires and the data analysis method was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing using multiple linear regression analysis with Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22 as a tool.

The results of this study indicate (1) leadership has a significant effect on employee performance, with a significant value of $0.004 < 0.05$ and a value of $3,516 > t \text{ table } 2.024$. (2) communication has an effect on employee performance, with a significant value of $0.005 > 0.05$ and a value of $t_{\text{count}} 2,986 < t_{\text{table}} 2.024$. (3) the physical work environment has a significant effect on employee performance, with a significant value of $0.005 < 0.05$ and a value of $t_{\text{count}} 3,013 > t \text{ table } 2.042$. (4) leadership, communication, and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significant value of $0.000 < 0.05$ and the value of $F_{\text{count}} 22,143 > F_{\text{table}} 2.92$.

The conclusion of this research shows that leadership, communication, and physical work environment have been going well at PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal so that it can affect employee performance.

Keywords: Leadership, Communication, Physical Work Environment, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia -Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT.SANJAYA THANRY BAHTERA”.

skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen (S1) pada Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Dr. Mahben Jalil, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
3. Yuniarti Herwinarni, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.
4. Yuni Utami, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
5. Seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, teman-teman serta semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan Proposal ini.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan proposal penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 26 Juni 2021

Wahyu Kartiko

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	ii
Halaman Persetujuan Pembimbingan	iii
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Pernyataan Keaslian Dan Persetujuan Publikasi.....	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	41
D. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel	45
D. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	47
E. Metode Pengumpulan Data	50
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	53
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	53
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Penelitian	63
B. Hasil Penelitian.....	64
C. Pembahasan	83
BAB V : KESIMPULAN.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
C. Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Peneliti Trdahulu	4
Tabel 2.1 Peneliti Trdahulu	39
Tabel 3.1 Distribusi Populasi dan Sampel	46
Tabel 3.2 Oprasional Variabel	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden	65
Tabel 4.3 Usia Responden.....	66
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	67
Tabel 4.5 Nilai-nilai r Product Moment	69
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	71
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X ₂).....	71
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X ₃)	72
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.11 Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	73
Tabel 4.12 Variabel Komunikasi (X ₂).....	73
Tabel 4.13 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi (R ²).....	80
Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	81
Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Dimana organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan orang baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan organisasi atau instansi, khususnya di bidang bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia wajib di utamakan. Karena yang menjadi penyebab kunci kesuksesan suatu perusahaan atau instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja. Tapi justru faktor terpenting adalah manusia, oleh sebab itu, suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Di dalam sebuah organisasi, pengetahuan merupakan aset yang sangat berharga. Melalui pengetahuan, organisasi dapat menjalankan fungsinya secara efisien dan efektif. Setiap individu memiliki pengetahuan yang berbeda-beda. Semakin lama seseorang bekerja maka pengetahuannya dan wawasannya akan semakin bertambah. Selain hal tersebut, ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin pesat, juga membawa

sebuah perubahan pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Perubahan-perubahan tersebut dapat berakibatkan pada tuntutan yang tinggi kepada setiap individu supaya lebih dapat meningkatkan kinerja individu. Dengan hadirnya perkembangan tersebut, dapat mengakibatkan berubahnya pola dan sistem kerja pegawai dengan menyesuaikan tuntutan kerja sesuai perkembangan zaman.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses pekerjaan tentunya secara berencana serta terstruktur pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi atau instansi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang sudah ditentukan oleh instansi sesuai dengan kemampuan karyawan atau pegawainya. Setiap instansi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan untuk mencapai sebuah keberhasilan organisasinya. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai dapat terpenuhi. Tingkat keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance* nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau *performance* rendah. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin perusahaan atau instansi

Dalam pencapaian sumber daya manusia yang berkompeten dan unggul serta berkualitas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kepemimpinan sosok pemimpin yang bisa melibatkan bawahan dalam mengerjakan hal yang lebih dari yang biasanya dilakukan atau di kerjakan pegawainya, dan juga dapat mendorong dan memotivasi bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, pemimpin yang mau mendengarkan masukan dari bawahan, termasuk juga kebutuhan dalam pengembangan karir dan promosi jabatan Namun kenyataanya pemimpin yang ada pada PT Sanjaya Thanry Bahtera belum menjalankan fungsinya secara maksimal, pengaruh yang diberikan oleh seorang pemimpin merupakan pengaruh secara langsung dapat mempengaruhi perasaan bawahan untuk mengikuti perintah pimpinan. Diketahui bahwa bawahan akan mengikuti tindakan pimpinan berdasarkan perilakunya, kondisi serta perilaku kerjanya.

Komunikasi memegang peranan penting dalam menjalin hubungan kerja, baik hubungan antara pegawai maupun antara pemimpin dan pegawai. Apabila atasan memberikan tugas kepada pegawai dengan metode komunikasi yang baik, maka pegawai akan lebih mudah untuk mengerti segala yang dimaksud oleh atasannya sehingga pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas tersebut. Bagi pegawai adanya komunikasi yang terbuka dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberi

masukannya bagi perusahaan, merasa terlibat pekerjaan, dan semakin senang dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak, sehingga tercipta hubungan kerja yang baik.

PT Sanjaya Thanry Bahtera memiliki karyawan sebanyak 38 yang dibagi dalam beberapa departemen, yaitu departemen pemasaran, departemen operasional, departemen administrasi, dan departemen sumber daya manusia. Faktor kepemimpinan yang terjadi pada PT. Sanjaya Thanry Bahtera masih mengalami masalah seperti kurang jelasnya menyampaikan instruksi dan prosedur kerja pegawai, masih belum tegas dalam pemberian sanksi kepada pegawai jika ada yang melakukan pelanggaran serta pemimpin kurang menaruh perhatian atau masih belum bisa mengerti bagaimana keluhan-keluhan karyawannya di perusahaan.

Dari observasi didapat data absensi pegawai PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Hadir	Tidak
			S	I	A	%	%
Januari	26	38	1	2	2	92,19	7,81
Februari	24	38	2	3	1	90,32	9,68
Maret	26	38	0	2	3	92,19	7,81
April	26	38	0	4	0	93,75	6,25
Mei	24	38	2	3	2	88,71	11,29
Total	126	190	5	14	7	91,77	8,23

Sumber: PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal

Pengukuran tingkat absensi menurut Flippo (2000:133) dapat dilakukan dengan cara biasa:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Pegawai} + \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100 \%$$

Menurut Flippo (2000:133), bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu instansi melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas dan produktifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Dari daftar tabel di atas dapat kita simpulkan selama Januari sampai Mei 2020 dengan hari kerja 24-26 hari, tercatat data absen karyawan pada bulan Januari karyawan yang tidak hadir sebesar 7,81%. bulan Februari 9,68%, bulan Maret 7,81%, bulan April 6,25%, dan bulan Mei sebesar 11,29%. Total rata-rata absensi selama 5 bulan sebesar 8,23%. Jadi, dapat disimpulkan masih banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap kehadiran dan peraturan yang berlaku di PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal, yang dibuktikan dari absensikaryawan. Ditambahkan lagi masih banyak ditemukan pegawai yang mengulur-ulur waktu istirahat, dari peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan Pekerjaan.

Berkaitan dengan uraian latar belakang di atas bahwa Kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan belum maksimal, komunikasi terhadap sesama pegawai juga masih kurang maksimal dan cenderung acuh tak acuh, dan lingkungan kerja instansi masih yang kurang

menunjang untuk menuju sumber daya yang maksimal. sehingga akan mengakibatkan turunya kinerja seorang pegawai.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sanjaya Thanry Bahtera?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Sanjaya Thanry Bahtera?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sanjaya Thanry Bahtera.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Sanjaya Thanry Bahtera

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi PT Sanjaya Thanry Bahtera dan bagi peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi PT Sanjaya Thanry Bahtera, yaitu dengan penelitian ini perusahaan tahu seberapa besar pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawannya. Dengan penelitian ini perusahaan bisa memperbaiki manajemen perusahaan untuk mengembangkan asset berupa karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti, yaitu peneliti menjadi tahu bagaimana pengaruh pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Selain itu dengan penelitian ini bisa menambah wawasan tentang manajemen SDM yang bisa menjadi bekal peneliti di dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoretis

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep serta proporsi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini nantinya akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian dan menjadi penting karena landasan teori ini akan menjadi sebuah pondasi serta landasan dalam penelitian tersebut. Landasan teori adalah sebagai pendukung dalam pemecahan masalah yaitu kajian mengenai kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dan Coulter (2012:492) hasil dari sebuah aktivitas adalah pengertian dari kinerja. Pernyataan tersebut bermakna kinerja merupakan hasil akhir dari suatu kegiatan yang telah di selesaikan. Rivai (2014:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang menunjukkan berhasil atau tidaknya karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya didalam perusahaan.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Pengukuran kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadian dan Russel (2013) sebagai berikut:

1) Quality of work

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesiapan dalam menjalankan pekerjaan.

2) Job knowledge

Luasnya pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan dan keterampilan.

3) *Corporation*

Kesediaan seseorang untuk bekerjasama dengan anggota organisasi.

4) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya dalam perusahaan.

5) *Dependability*

Kesedaraan seseorang untuk dapat dipercaya oleh orang lain dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerjanya.

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), hal ini sesuai dengan pendapat mengkunegara (2013:67).

1.) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2.) Faktor Motivasi

Motivasi seseorang terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan biasa berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal dalam diri individu, lingkungan, dan kondisi perusahaan dan kondisi anggota perusahaan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bangun Wilson (2012:233-234) standar pekerjaan dapat di tentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat di jadikan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus”.dapat di ukur dan di pahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Adapun dimensi dan indikatornya sebagai berikut :

1) Kuantitas Kerja

Menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Tidak semua pekerjaan bisa di selesaikan hanya satu orang saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja.

2) Kualitas kerja

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan dari perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang di tuntut. Setiap pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang di berikan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara efektif memiliki kinerja yang baik karena menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan

Indikator kinerja karyawan sebagai mana yang telah di sebutkan di atas dan memberikan pengertiannya bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan atas dasar ketentuan-ketentuan di dalam organisasi. Selain itu juga karyawan harus mampu melaksanakan pekerjaanya dengan benar dan tepat waktu.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan Merupakan suatu konsep abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya, kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu. Hasibuan (2014:152) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Handoko (2011:152) kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan

partisipasi sukarela para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Tohardi (2002:152) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu dalam suatu kelompok.

Definisi-definisi diatas pada hakekatnya mengandung kesamaan, dimana konsep dasarnya berkaitan dengan penerapannya, yaitu membangkitkan motivasi atau semangat orang lain, dengan jalan memberikan inspirasi atau mengilhami. Konsep ini mengandung pengertian bahwa motivasi tersebut telah ada pada diri setiap karyawan dan motivasi yang ada bukanlah sekedar tanggapan temporer terhadap rangsangan eksternal. Kepemimpinan sendiri tidak hanya berada pada posisipuncak struktur organisasi perusahaan, tetapi juga meliputi setiap level yang ada dalam organisasi. Istilah manajer dan pemimpin tidaklah perlu dicampuradukan, karena kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen. Manajer melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, komunikasi, dan pengawasan.

Termasuk didalam fungsi-fungsi itu adalah perlunya pemimpin dan mengarahkan. Handoko (2011) menyatakan bahwa tidak semua pemimpin adalah manajer. Seorang manajer yang diberi hak-hak tertentu (formal) dalam suatu organisasi belum tentu dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif. Akan tetapi

kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang didapatkan dari luar struktur formal adalah sama atau bahkan lebih penting dari pada pengaruh formal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat muncul secara informal dari suatu kelompok dan dapat pula ditunjuk secara formal.

Kepemimpinan bukanlah fungsi dari charisma. Oleh karena itu seseorang tidak bisa hanya mengandalkan charisma yang ia miliki semata dalam usaha memimpin suatu kelompok tertentu. Bila seseorang pemimpin mencoba menggunakan citra dan kharismanya semata untuk memimpin suatu organisasi, maka bukanlah pemimpin, tetapi *misleader*. Ada beberapa karakteristik yang membedakan seorang pemimpin dengan *misleader*. (Handoko 2011: 154)

- a) Pemimpin menentukan dan mengungkapkan misi organisasi secara jelas.
- b) Pemimpin menetapkan tujuan, prioritas, dan standar.
- c) Pemimpin lebih memandang kepemimpinan sebagai tanggung jawab dari pada suatu hak istimewa dari suatu kedudukan.
- d) Pemimpin bekerja dengan orang-orang yang berpengetahuan dan Tangguh, serta dapat memberikan kontribusi kepada organisasi.
- e) Pemimpin memperoleh kepercayaan, respek, dan integritas.

b. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012:46) fungsi dari kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi - motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaiman, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan sesuai perintah.

b) Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif diharapkan keputusan-keputusan pimpinan

akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e) Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama

secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

c. Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut Tohardi (2002:98) bahwa kepemimpinan ada 2 jenis, yaitu:

- a) Pimpinan formal (lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif), artinya seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat yang berkaitan dengan posisinya, seperti:

Memiliki dasar legalitasnya diperoleh dari penunjuk pihak berwenang, artinya memiliki legitimasi.

- 1) Harus memenuhi beberapa persyaratan tertentu.
- 2) Mendapatkan dukungan dari organisasi formal ataupun atasannya.
- 3) Memperoleh balas jasa/kompensasi baik materiil atau immaterial apapun.
- 4) Kemungkinan mendapat peluang untuk promosi, kenaikan pangkat/jabatan, dapat dimutasikan, diberhentikan, dan lain-lain.
- 5) Mendapatkan *reward* dan *punishment*.

6) Memiliki kekuasaan atau wewenang.

b) Pimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, guru, bisnis, dan lain-lain), artinya seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/komunitas tertentu, seperti:

- 1) Sebagian tidak/belum memiliki acuan formal atau legitimasi sebagai pemimpin.
- 2) Masa kepemimpinannya, sangat tergantung pada pengakuan dari kelompok atau komunitasnya.
- 3) Tidak di back up dari organisasi secara formal.
- 4) Tidak mendapatkan imbalan/kompensasi.
- 5) Tidak mendapat promosi, kenaikan pangkat, mutasi dan tidak memiliki atasan.
- 6) Tidak ada *reward* dan *punishment*.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Javidan, Mansour dan David A. Waldman (2003), dalam Elsa (2018) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Energi dan keteguhan hati: Atasan yang pekerja keras
- b) Visi: Kejelasan atasan dalam menyampaikan arah dan tujuan kepada bawahan.

- c) Menantang dan mendorong: Atasan mengakui dan menghargai kinerja secara terbuka.
- d) Mengambil risiko: Atasan bersedia menanggung risiko kehilangan kekuasaan demi untuk mencapai cita-cita organisasi.
- e) Kesetiaan: Atasan memberi inspirasi melakukan tugas melebihi kewajiban.
- f) Harga diri: Atasan memberi semangat.

3. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Handoko (2011: 62) bahwa komunikasi adalah “proses di mana satu ide dialihkan dari sumber kepada seorang penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Definisi tersebut menggambarkan proses sekaligus tujuan dari proses tersebut, yang dalam ungkapan Lasswell dinamakan sebagai efek. Tohardi (2002: 69) sendiri, setelah menguraikan berbagai definisi komunikasi kemudian menjelaskan bahwa komunikasi disebut proses karena merupakan kegiatan yang ditandai dengan tindakan, perubahan, pertukaran dan perpindahan.

Hasibuan (2014: 39) mendefinisikan komunikasi bisnis sebagai “pertukaran gagasan, pendapat, informasi, instruksi dan sebagainya yang memiliki tujuan tertentu yang disajikan secara personal atau impersonal melalui simbol-simbol atau sinyal-sinyal untuk mencapai

tujuan organisasi”. Dalam definisi tersebut, bila kita perhatikan secara seksama, mengandung 6 unsur pokok komunikasi bisnis, yaitu (1) bertujuan, berarti komunikasi bisnis harus memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi/lembaga. Bisa saja tujuan komunikasi tersebut bersifat formal atau informal, tapi tidak bersifat sosial kecuali yang sejalan dengan tujuan utama organisasi/lembaga, (2) pertukaran, kegiatan ini melibatkan paling tidak dua orang atau lebih yakni komunikator dan komunikan, (3) gagasan, opini, informasi, instruksi merupakan isi dari pesan yang bentuknya beragam bergantung tujuan, situasi dan kondisinya, (4) saluran personal atau impersonal yang mungkin bersifat tatap muka atau melalui siaran televisi yang menjangkau jutaan orang secara bersamaan, (5) simbol atau sinyal yang merupakan alat atau metode yang dapat dimengerti untuk menyampaikan atau mempertukarkan pesan. Simbol bisa bersifat positif atau abstrak; sinyal bisa berbentuk verbal atau nonverbal. Tapi yang terpenting adalah bagaimana pesan yang disampaikan bisa dimengerti dengan baik, (6) pencapaian tujuan organisasi.

Setelah mengetahui pengertian komunikasi bisnis dan “peta” komunikasi bisnis satu organisasi, kini pertanyaan adalah: Untuk apa atau mengapa berlangsung komunikasi bisnis? Jawaban pertanyaan tersebut sesungguhnya menunjukkan arti penting komunikasi bisnis dalam kehidupan organisasi bisnis. Dalam pandangan pakar komunikasi

bisnis, keterampilan berkomunikasi merupakan keterampilan yang penting dimiliki oleh orang-orang yang berada pada satu organisasi. Mengapa? Karena para pekerja organisasi akan termotivasi dan giat bekerja untuk organisasinya bila di dalam organisasi tersebut para pekerja merasakan adanya arus komunikasi yang terorganisasikan dengan baik.

Ada pun bentuk komunikasi bisnis yang dilangsungkan pada umumnya bisa dikategorikan seperti berikut ini.

- a) Komunikasi dari atasan pada bawahan (*downward communications*) yang merupakan penyampaian pesan dari orang yang dalam hierarki organisasi lebih tinggi pada orang yang menjadi bawahannya. Biasanya komunikasi seperti ini bersifat instruksi atau perintah.
- b) Komunikasi dari bawahan pada atasan (*upward communications*) yang merupakan kebalikan dari komunikasi pada butir a. Di sini orang yang lebih rendah posisinya dalam hierarki organisasi menyampaikan gagasan atau umpan-balik pada atasannya. Biasanya berupa usulan, saran atau masukan. Pada beberapa organisasi, dengan pendekatan manajemen partisipatif, banyak pimpinan mendapatkan gagasan yang baik dari bawahannya melalui komunikasi seperti ini.
- c) Komunikasi pada sesama (*sideways communications*) yang merupakan proses komunikasi yang berlangsung di antara orang yang sama kedudukannya dalam hierarki organisasi seperti

komunikasi di antara sesama manajer, sesama supervisor atau sesama karyawan. Komunikasi seperti ini biasanya berlangsung dalam bentuk koordinasi misalnya antara bagian keuangan dengan bagian SDM.

- d) Komunikasi multichannel (*multichannel communications*) yang merupakan komunikasi yang berlangsung dengan menggunakan berbagai saluran di antara orang dari berbagai jenjang jabatan. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi maka saluran komunikasi menjadi begitu beragam. Bukan hanya dalam bentuk tertulis seperti nota atau memo dan telepon tapi juga bisa dalam bentuk *videoconference*, memanfaatkan fasilitas *messenger* atau berkirim *SMS*.

b. Prinsip Komunikasi yang efektif

Menurut Priansa (2015:93) komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karna akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat., diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH*(*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*),karna komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain.

a) Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karna setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

b) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

c) Memahami (*Audible*)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

d) Jelas (*Clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

e) Rendah Hati (*Humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

c. Bentuk Komunikasi

Menurut Afifudin (2013:121) komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:

a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke

pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

- a) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b) Menyampaikan dan atau menerima informasi

- c) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e) Mengubah keadaan sosial
- f) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito dalam Afifudin (2013:168) menyatakan bahwa suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yakni:

a) Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

b) Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

c) Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

d) Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e) Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Menurut Nuraini (2013:97) dalam Elsa (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadainya atau tidak alat-alat perlengkapan kerja.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal; karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruhnya keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dan diprediksi (Tohardi 2002:131).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Priansa (2015:178), yaitu :

a) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan

kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

b) Suhu udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja.

c) Bising

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara- suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

d) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan

semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

e) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

f) Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moekijat (2002) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik karyawan, sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan tugas akan berjalan dengan baik jika penerangan dalam ruang kerjanya baik. Dalam pelaksanaan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut

menuntut ketelitian. Dalam hal ini penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, kita harus tahu bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang terlalu besar akan membuat rasa panas pada karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa kegelisahan, tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak yang keliru. Selain penerangan listrik adapula penerangan matahari, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca- kaca pada jendela, plafon serta dinding. Meskipun demikian, haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

b) Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi- kondisi dimana pekerjaan itu dilakukan. Perusahaan hendaknya dapat memadupadankan komposisi warna yang tepat untuk dinding ruangan dan alat- alat produksi, dengan pemilihan warna yang tepat akan menimbulkan kesenangan dan semangat dalam diri karyawan.

c) Musik

Sudah diakui bahwa musik dapat berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang, akan kurang kelelahannya dan menjadi lebih tegap jalannya

apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi genderang. Meskipun demikian dalam perusahaan apabila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

d) Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap dan rasa cepat lelah pada karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup, maka harus diperhatikan pembuatan dan peletakan ventilasi udara dan jendela dengan tepat sehingga membuat karyawan merasa nyaman.

e) Suara

Kantor yang gaduh bukan merupakan kantor yang efisien. Suara yang gaduh dapat menimbulkan kekacauan. Suara yang gaduh dapat menyebabkan kesulitan dalam dalam memusatkan pikiran, dalam melaksanakan tugas dengan baik sehingga karyawan akan mudah melakukan kesalahan dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh peneliti yang lain, antara lain sebagai berikut:

1. Alhidasari, Hesti dalam artikelnya yang berjudul *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu di Semarang* diterbitkan dalam jurnal Diponegoro Journal Of Managemen Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Pasaraya Sri Ratu Semarang.

Objek penelitian adalah PT. Pasaraya Sri Ratu (Mall Supermarket-Swalayan) di Semarang merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan di bidang Toko yang menyediakan barang-barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Pemuda no. 33 Semarang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu di Semarang yang berjumlah 257 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 72 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Kepemimpinan (X2)

dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Artikel yang ditulis Elsa dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dalam jurnal BENEFIT: Jurnal Manajemen dan Bisnis Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan SPSS 16.00, diperoleh hasil uji validitas dari data-data kuesioner dinyatakan valid karena maka item tersebut dinyatakan valid dengan $\alpha 0,05$, sehingga semua pernyataan tersebut layak dianalisis. Selanjutnya uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas Cronbach Alpha dapat reliabel karena $> 0,6$ maka data kuesioner dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 116 karyawan dengan teknik simple random sampling yaitu individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data dan sumber data yang digunakan adalah dengan data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner dan data sekunder yang berupa arsip dan literatur dari perusahaan. Uji instrument yang digunakan

dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Metode signifikan, analisis berganda digunakan uji F dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang signifikan. Dari ketiga variabel tersebut, variabel komunikasi yang memiliki hasil $< (0,639 < 1,658)$ maka diterima berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam Uji F diperoleh nilai sebesar $6,195 > (2,68)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

3. Artikel ditulis oleh Haeruddin K, Hasmin Tamsah dengan judul artikel *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba*. Diterbitkan dalam jurnal *Mirai Management*. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba, 2) menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba, 3) menganalisis pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba, 4) menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan

fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba,.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian adalah Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba sebanyak 104 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 51 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba, (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba, (3) lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba, (4) secara bersama-sama kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba.

4. Artikel ditulis oleh Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu dengan judul artikel *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja*

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PRIMA INTI CITRA RASA Manado. Diterbitkan dalam jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akutansi. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja. Pembagian kerja yang sesuai atau orang yang tepat pada tempat yang tepat serta gaya kepemimpinan dan komunikasi bila dikombinasikan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial maupun simultan.

Populasi sebanyak 97 orang dan di ambil 49 responden. Metode penelitian menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Prima Inti Citra Rasa memperbaiki komunikasi dengan cara membangun jaringan yang baik pada perusahaan.

5. Artikel ditulis oleh *Wardhani, dkk* dengan judul artikel *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja*

Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang) yang diterbitkan dalam jurnal Journal Of Management. Aparatur Pemerintahan merupakan tiang dari pemerintahan yang juga disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil, sehingga kinerja mereka perlu ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan ke masyarakat menjadi lebih baik.

Beberapa hal yang mendukung kinerja pegawai, antara lain lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan. Berbagai permasalahan sering muncul berkaitan dengan ketiga hal tersebut. Hal ini juga yang terjadi di Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hasil dari penelitian dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut : Variabel Lingkungan (X1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Sedangkan untuk nilai thitung (4,311) > ttabel (1,684) dan sign.(0,000) < sign α (0,05) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila Lingkungan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang ditata dengan desain interior ruang yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan nyaman juga. Dengan lingkungan kerja seperti ini, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Variabel Komunikasi (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,423. Sedangkan untuk nilai thitung (5,187) > ttabel (1,684) dan sign.(0,000) < sign α (0,05). secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Komunikasi kerja pegawai pada pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang baik maka kinerja akan meningkat. Variabel Kepemimpinan (X3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186. Sedangkan untuk nilai thitung (2,344) > ttabel (1,684) dan sign.(0,024) < sign α (0,05). secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti apabila Kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa terdapat kelayakan dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat dilanjutkan sesuai dengan semestinya, dengan nilai F hitung 32.446 > F tabel = 2,82. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh independen variabel Lingkungan kerja (X1), Komunikasi kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama – sama terhadap dependen variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.672 % sedangkan sisanya sebesar 32,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian di atas (gaji, insentif, penghargaan dan lain-lain)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1	Hesti Alhidasari (2018)	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan,	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen

		dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu Semarang.	penelitiannya pada PT Pasaraya Sri Ratu Semarang.	Komunikasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.
2	Elsa (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen Komunikasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.
3	Haerudin K dan Hasmin Tamsah (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba.	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen Komunika dan Lingkungan Fisik
4	Jopie Jorie Rotinsulu Hartono (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunika, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen Gaya Kepemimpinan, Komunika dan kinerja sebagai variabel dependent.
5	Wardhani, dkk (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang).	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen Lingkungan Kerja dan Komunikasi

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2014:152) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Haerudin (2019) tentang “kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2011: 62) bahwa komunikasi adalah “proses di mana satu ide dialihkan dari sumber kepada seorang penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Definisi tersebut menggambarkan proses sekaligus tujuan dari proses tersebut, yang dalam ungkapan Lasswell dinamakan sebagai efek

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Haerudin (2019) tentang “kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Haerudin (2019) Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan,

kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Haerudin (2019) tentang “kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

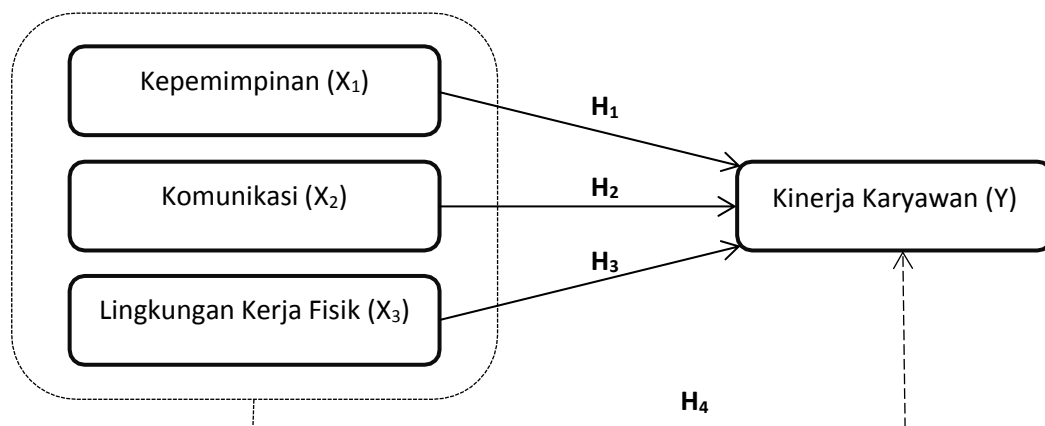
4. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan aspek yang terpenting dalam manajemen organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi..

Pada kerangka pemikiran konseptual penelitian ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini di jelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Menurut hasil penelitian yang dilakukan Haerudin (2019) tentang “kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terikat yang telah di jelaskan tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini. Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk

menggambarkan paradigma sebagai jawaban atas masalah penelitian. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

..... :Pengaruh Secara Simultan

—————> :Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan pemikiran kerangka diatas menunjukan, dapat disimpulkan kerangka pemikiran untuk hubungan antara dari variabel independen, dalam kali ini adalah Kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₃) terdapat variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Dari variabel diatas dapat kita lihat sebagai suatu usaha untuk mencapai keberhasilan dalam organisai perusahaan tersebut.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga memiliki pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Thanry Bahtera

H2: Diduga memiliki pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Thanry Bahtera

H3: Diduga memiliki pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Thanry Bahtera

H4: Diduga memiliki pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Thanry Bahtera

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, menurut Sugiyono (2013: 8) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan unstrumen penelitian , analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Sanjaya Thanri Bahtera Kab. Tegal

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) menyatakan bahwa populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian skripsi adalah seluruh karyawan PT Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

2. Sempel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Ghozali 2018:1387)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel total/sensus hal ini dikarenakan jumlah pegawai yang tergolong sedikit sehingga populasi yang berjumlah 38 orang akan dijadikan sampel. Teknik sampel total/sensus adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan berupa kuesioner. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sanjaya Thanry Bahtera. Total keseluruhan sampel yang diambil di PT Sanjaya Thanry Bahtera Kabupaten Tegal berjumlah 38 orang karyawan.

Tabel 3.1
Distribusi Populasi dan Sampel

NO	POPULASI	JUMLAH
1	Sekretaris	1
2	Marketing Research	5
3	Sub.bagian pemasaran	3
4	Sub. Bagian Oprasional	5
5	Sub. Bagian BLKLN	2
6	Sub. Bagian Perekrutan	3
7	Sub. Bagian Akutansi & Keuangan	2
8	Sub. Bidang latian	4
9	Sub. Bagian Instruktur	4
10	Sub. Bagian Bursa Kerja Terpadu	5
11	Sub. Penampungan	2
12	Sub. Kepegawaian	2
	Total	38

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi konseptual

Definisi konseptual varriabel merupakan penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas.

Penjelasan mengenai Variabel-Variabel dalam penelitian ini antara lain :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Tohardi (2002:408) Kinerja karyawan adalah tingkatan pencapaian kerja individu (karyawan) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

b. Kepemimpinan (X1)

Menurut Hasibuan (2014:152) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

c. Komunikasi (X2)

Handoko (2011: 62) bahwa komunikasi adalah “proses di mana satu ide dialihkan dari sumber kepada seorang penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Definisi tersebut menggambarkan proses sekaligus tujuan dari proses tersebut, yang dalam ungkapan Lasswell dinamakan sebagai efek.

d. Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Haerudin (2019) Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

2. Definisi Oprasional

Oprasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3), dan kinerja karyawan (Y), untuk bisa dapat memahami lebih mendalam mengenai variabel pada penelitian ini, maka akan lebih mudah di tuangkan kedalam indikator-indikator untuk mengukur variabel tersebut. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi oprasional variabel yang digunakan kedalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Oprasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item Pertanyaan	Skala	Sumber
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	Pengetahuan	1	Skala Likert	Wilson Bangun (2012)
		Kemampuan	2		
		Keterampilan	3		
		Kerjasama	4		
	Kualitas	Kehadiran	5		

	Kerja	Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	6		
		Efektifitas kerja	7		
Kepemimpinan	Energy dan keteguhan hati	Atasan yang pekerja keras	1	Skala Likert	Javidan, Mansour dan David A. Waldman (2003) dalam Elsa (2018)
	Visi	Kejelasan atasan menyampaikan arahan dan tujuan	2		
	Menantang dan mendorong	Mengakui dan menghargai kerja terbuka	3		
	Mengambil resiko	Menanggung resiko kehilangan kekuasaan untuk tujuan organisasi	4		
	Kesetiaan	Menginspirasi bawahannya	5		
	Harga diri	Atasan memberi semangat	6		
Komunikasi	Keterbukaan	Memberikan pngarahan	1	Skala Likert	Afifudin (2013)
		Selalu memberikan arahan yang jelas	2		
	Empati	Memberikan perhatian	3		
	Dukungan	Komunikasi atasan dan bawahan	4		
	Kepositifan	Komunikasi antar karyawan	5		
	Kesamaan	Tidak pernah membedakan	6		
Lingkungan	Penerangan	Penerangan yang	1	Skala	

Kerja Fisik		cukup		Likert	Moekijat (2002)
		Penerangan tidak menyilaukan	2		
	Warna	Warna yang tidak membosankan dan rapi	3		
	Music	Mendengarkan music	4		
	Udara	Fertilasi udara yang cukup	5		
	Suara	Suara yang tidak bising	6		

E. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden melalui kuesioner yang dibagikan. Adapun sumber dari data primer dalam penelitian ini adalah responden dari seluruh pegawai di PT Sanjaya Thanry Bahtera.
- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini, anket/kuesioner merupakan sumber data sekunder yang nantinya di analisis untuk mengetahui hasil dari penelitian.

2. Jenis data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, merupakan data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan/instansi baik secara lisan maupun tulisan. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian, yang meliputi: sejarah singkat berdirinya, letak geografis objek, visi dan misi, struktur organisasi.
- b. Data kuantitatif, merupakan data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah pegawai yang nantinya akan dijadikan responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses atau tahapan dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Pengumpulan data penelitian tersebut untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan realistis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara), dan biasanya diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

- b. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung ke objek yang diteliti.
- c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa orang yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan peneliti ini.

Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survei yaitu dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan untuk mengukur pendapat responden dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Metode Suksesive Interval*. Dimana nantinya data ordinal diubah menjadi data interval.

Untuk menentukan data ordinal peneliti menggunakan penilaian dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik yaitu sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini di bantu dengan menggunakan alat bantu analisis program pengolahan data statistic yaitu *Statisticl Product and Sercise Solution (SPSS)* versi 23.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2018:51). Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi product momen (*moment product correlation, Pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item total correlation.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur dan menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2018:45). Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data. Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *Cronbachs Alpha*.

G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda ialah analisis yang digunakan agar mengetahui pengaruh atau

hubungan antara variabel terikat/variabel dependen dengan dua atau lebih variabel bebas/variabel independen.

Sebelum analisis regresi linier berganda dapat dilakukan, maka harus diuji dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik guna memastikan apakah metode analisis linier berganda yang digunakan memenuhi syarat pengujian. uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model regresi linier berganda yang digunakan didalam penelitian ini.

1. *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) adalah merubah data ordinal menjadi skala interval berurutan. menurut Abdurahman, Muhidin, dan Somantri (2011:28) langkah kerja yang bisa dilakukan untuk merubah jenis dari data ordinal ke data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) adalah :

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.

4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah})}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:

$$Y = S_{vi} + [S_{vmin}]$$

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan menstransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

2. Uji Asumsi-Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orrogonal adalah

variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Ghozali 2018:107)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena

VIF=1/tolerance). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance \leq 0.10 atau sama dengan nilai VIF \geq 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali 2018:161)

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Kuncoro (2003)

Persamaan umum regresi linear berganda menurut ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (kinerja pegawai).

a : Konstanta.

b₁ : Koefisien regresi Kepemimpinan.

b₂ : Koefisien Regresi Komunikasi.

b₃ : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik.

X₁ : Variabel Kepemimpinan.

X₂ : Variabel Komunikasi.

X₃ : Variabel Lingkungan Kerja Fisik.

e : *Error of term*.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali 2018:97)

Uji koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pada variasi variabel-variabel independen yang mampu untuk memperjelas variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas sebaliknya jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Penetapan hipotesis statistik yaitu sebagai berikut:

a) Variabel Kepemimpinan (X_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, PT. Sanjaya Thantry Bahtera.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, PT. Sanjaya Thanry Bahtera.

b. Variabel Komunikasi (X_2)

$H_o : \beta_1 = 0$, artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, PT. Sanjaya Thanry Bahtera.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, PT. Sanjaya Thanry Bahtera.

c. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

$H_o : \beta_1 = 0$, artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera

Menentukan taraf signifikan α yaitu sebagai berikut:

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, maka akan digunakan uji t satu pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau ($\alpha = 5\%$).

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) H_o diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (tidak berpengaruh).
- b) H_o ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (berpengaruh).

d. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti, maka H_0 diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- b) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hipotesis terbukti, maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2018:179)

Adapun Penerapan hipotesis statistik yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera
- 2) Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera

Menentukan taraf signifikan α yaitu sebagai berikut:

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, maka akan digunakan uji t satu pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau ($\alpha = 5\%$).

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (tidak berpengaruh).
- b) H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (berpengaruh)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Identitas Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Sanjaya Thanry Bahtera

Bidang usaha : Jasa Penyalur Tenaga Kerja Luar Negeri

Alamat Perusahaan : jl. Ir. Juanda No. 76 Kelurahan Trayeman Rt. 02
Rw. 03 Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal Jawa
Tengah Indonesia

Koordinat : -6.9696666,109.1265034

Telepon : 081575909888

Facebook : facebook.com/ 447834482307411

2. PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kabupten Tegal

PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kabupten Tegal merupakan perusahaan resmi yang bergerak dalam bidang jasa penempatan penampungan, pelatihan calon pekerja migran, yang sudah banyak menempatkan calon pekerja migran Indonesia ke luar negri yang terlatih karena di perusahaan PT. Sanjaya Thanry Bahtera memiliki untuk pelatihan calon pekerja migran. Calon pekerja juga akan mendapatkan pelatihan bahasa dimana yang melatih berpengalaman dalam bidangnya, dan perusahaan PT. Sanjaya Thanry Bahtera menjamin rasa aman, nyaman, dan tentram karena di lindungi oleh asuransi yang bertanggung jawab dan terpercaya. PT. Sanjaya Thanry Bahtera juga bekerja sama

dengan DISNAKER (Dinas Tenaga Kerja) Indonesia dalam rangka mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Kantor PT. Sanjaya Thanry Bahtera terletak di Jl. Ir. Juanda No. 76 Kelurahan Trayeman Rt. 02 Rw. 03 Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal Jawa Tengah Indonesia.

3. Visi dan Misi PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kabupten Tegal

Visi : “Bekerja dengan kualitas dan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik saat bertugas sebagai pedoman kami untuk melangkah sebagai calon tenaga kerja Indonesia”

Misi : Menjadikan tenaga kerja yang universal dan professional terdepan dalam mengikuti perkembangan tuntutan pekerjaan yang ada di luar negeri untuk menyongsong gerbang globalisasi dunia.

Motto : Menyiapkan tenaga kerja Indonesia yang kompeten, bermatabat universal dan berakhlak.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	22	58%
2	Perempuan	16	42%
Total		38	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang pegawai (58%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang pegawai (42%). Total keseluruhan responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang pegawai.

b. Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	SD/SMP	2	5%
2	SMA/SMK	24	63%
3	DIII/S1	12	32%
4	S2	0	0%
Total		38	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat Pendidikan responden yang paling dominan ada pada jenjang SMA/SMK dengan jumlah 24 orang pegawai (63%), kemudian pada jenjang Pendidikan SD/SMP berjumlah 2 orang pegawai (5%), lalu pada jenjang Pendidikan S2 sebanyak 0 orang pegawai (0%), dan selanjutnya pada jenjang Pendidikan DIII/S1 sebanyak 12 orang pegawai (32%).

c. Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	25 – 35 tahun	5	13%
2	35 – 40 tahun	13	34%
3	40 – 45 tahun	11	29%
4	> 45 tahun	9	24%
Total		38	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa usia responden yang paling dominan yaitu pada usia 35 – 40 Tahun sebanyak 13 orang pegawai (34%), sedangkan pada usia 25-35 Tahun sebanyak 5 orang responden (13%), selanjutnya pada usia 40 – 45 Tahun sebanyak 11 orang pegawai (29%), dan yang berusia > 45 Tahun sebanyak 9 orang pegawai (24%).

d. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	7	18%
2	1 – 5 Tahun	17	45%
3	6 – 10 Tahun	9	24%
4	> 11 Tahun	5	13%
Total		38	100%

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang paling dominan yaitu 1 – 5 Tahun dengan jumlah 17 orang karyawan (45%), kemudian pada masa kerja < 1 tahun berjumlah 7 orang karyawan (18%), lalu pada masa kerja 6 – 10 Tahun sebanyak 9 orang karyawan (24%), dan selanjutnya pada masa kerja > 11 Tahun sebanyak 5 orang karyawan (13%).

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil penelitian diolah, terlebih dahulu data di uji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur dengan tepat, cermat, dan akurat.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika item pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian uji validitas peneliti menggunakan alat bantu analisis berupa software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23 dan Microsoft Excel.

Menurut Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa butir pernyataan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan pada kuesioner dikatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel nilai-nilai r Product Moment (r_{tabel}):

Tabel 4.5
Nilai-nilai r Product Moment

df = (N-2)								
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Berdasarkan tabel diatas peneliti dapat menentukan bahwa r_{tabel} dengan jumlah responden 38 orang dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan $df = N-2$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,320. Pada penelitian ini total item pertanyaan kuesioner berjumlah 25 butir pertanyaan yang terdiri dari 7 item pertanyaan menyangkut variabel dependen yaitu kinerja karya, dan 18 item pertanyaan menyangkut variabel

independent yang terdiri dari 6 item pertanyaan variabel kepemimpinan, 6 item pertanyaan menyangkut variabel komunikasi, dan 6 item pertanyaan menyangkut variabel lingkungan kerja fisik. Adapun rekapitulasi hasil uji validitas dari keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,584	0,320	Valid
Y.2	0,675	0,320	Valid
Y.3	0,684	0,320	Valid
Y.4	0,605	0,320	Valid
Y.5	0,679	0,320	Valid
Y.6	0,562	0,320	Valid
Y.7	0,503	0,320	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,320).

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,392	0,320	Valid
X1.2	0,500	0,320	Valid
X1.3	0,393	0,320	Valid
X1.4	0,562	0,320	Valid
X1.5	0,621	0,320	Valid
X1.6	0,691	0,320	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel kepemimpinan (X₁) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,320).

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,573	0,320	Valid
X2.2	0,568	0,320	Valid
X2.3	0,539	0,320	Valid
X2.4	0,463	0,320	Valid
X2.5	0,405	0,320	Valid
X2.6	0,734	0,320	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel Variabel

Komunikasi (X_2) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,355).

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,466	0,320	Valid
X3.2	0,528	0,320	Valid
X3.3	0,399	0,320	Valid
X3.4	0,733	0,320	Valid
X3.5	0,481	0,320	Valid
X3.6	0,722	0,320	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,320).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,723	7

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,723. Artinya nilai $0,723 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliabel.

Tabel 4.11
Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	6

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,726. Artinya nilai $0,726 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dikatakan reliabel.

Tabel 4.12
Variabel Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	6

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,744. Artinya nilai $0,744 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dikatakan reliabel.

Tabel 4.13
Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	6

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,707. Artinya nilai $0,707 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoloneritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dilakukan dengan cara menganalisis data yang diperoleh melalui pengolahan data SPSS versi 22. Untuk mengetahui apakah model regresi terdapat adanya multikolonieritas adalah dengan cara melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi dikatakan terjadi adanya multikolonieritas apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 . Berikut adalah tabel hasil uji multikolonieritas penelitian ini yaitu:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,400	2,500
	Komunikassi	,543	1,841
	Lingkungan Kerja Fisik	,470	2,128

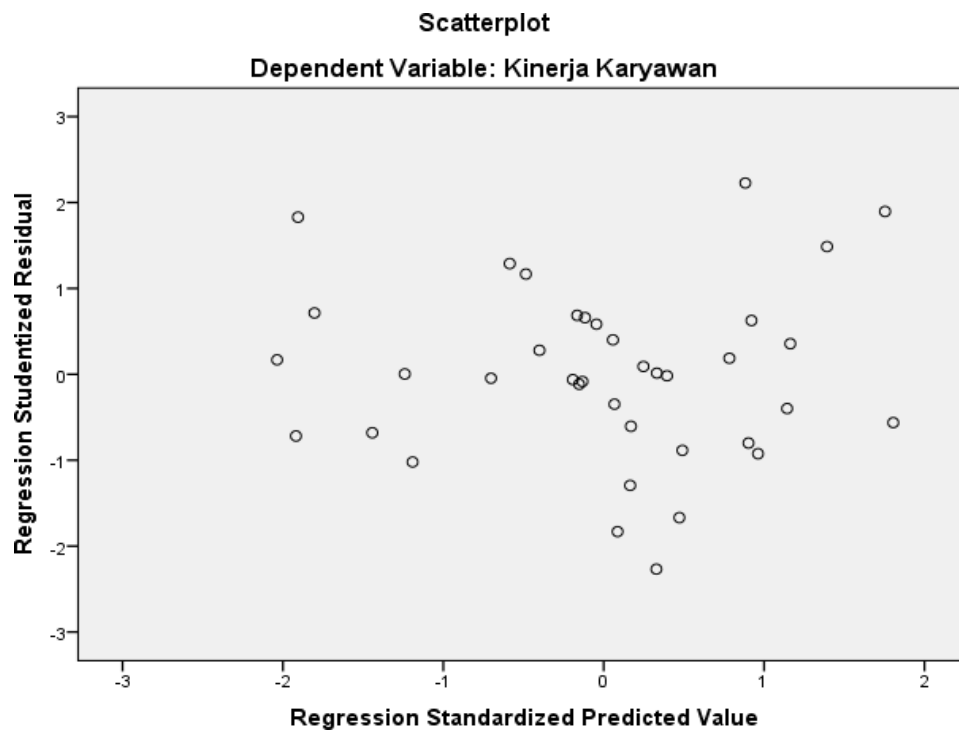
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data pengolahan SPSS versi 22 diatas menunjukan bahwa hasil uji multikolonieritas untuk variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan korelasi antara variabel independent atau tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu X (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*, dan dimana sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi. (Ghozali 2018:138). Berikut adalah gambar dari *Scatterplot* yaitu:



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu model regresi layak digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai berdasarkan masukan variable independent *knowledge sharing*, kepercayaan, dan budaya kerja.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-

parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09170177
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,084
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel uji normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test diatas diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,085 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Adapun tabel analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,662	3,240		2,673
	Kepemimpinan	,504	,202	,481	3,516
	Komunikassi	,502	,168	,404	2,986
	Lingkungan Kerja Fisik	,533	,177	,438	3,013

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien tia variabelnya. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,662 + 0,504 + 0,502 + 0,533 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 8,662 yang berarti apabila semua variabel independent (kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 8,662.

b. Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan

Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,504 yang artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan 1% pada kinerja karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,504.

c. Koefisien Regresi Variabel Komunikasi

Nilai koefisien variabel komunikasi (X_2) adalah sebesar 0,502 yang artinya jika variabel komunikasi (X_2) mengalami peningkatan 1% pada kinerja karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,502.

d. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X_3) adalah sebesar 0,533 yang artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X_3) mengalami peningkatan 1% pada kinerja karyawan (Y) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,533.

e. Persamaan regresi linear berganda $Y = 8,662 + 0,504 + 0,502 + 0,533 + e$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik.

Selanjutnya untuk menguji kevalidan persamaan regresi linear berganda digunakan dua acara, yaitu hipotesis berdasarkan uji F (secara simultan) dan uji t (parsial).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali 2018:97). Adapun hasil uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,661	,632	2,182

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi di atas dapat diketahui nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,632 atau sama dengan 63,2%. Hal ini berarti bahwa variabel independen (kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% di pengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun tabel hasil uji signifikan parsial (Uji-t) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,662	3,240		2,673
	Kepemimpinan	,504	,202	,481	3,516
	Komunikassi	,502	,168	,404	2,986
	Lingkungan Kerja Fisik	,533	,177	,438	3,013

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi parsial diatas menunjukan bahwa:

- 1) Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,516 > t_{tabel} 2,024$ yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan niali t_{hitung} sebesar $2,986 < t_{tabel} 2,024$ yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Variabel lingkungan kerja fisik (X_3) memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan niali t_{hitung} sebesar $3,013 > t_{tabel} 2,024$ yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji signifikan simultan (Uji F-test) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,291	3	105,430	22,143	,000 ^b
	Residual	161,883	34	4,761		
	Total	478,174	37			

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji F diatas diketahui F_{hitung} sebesar 22,143 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari F_{tabel} 2,85 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka dapat diketahui dan diinterpretasikan ke dalam hipotesis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t diketahui bahwa signifikansi kepemimpinan sebesar 0,004 dan t_{hitung} sebesar 3,516 yang artinya lebih kecil dari signifikan 0,05, maka H_1 diterima yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hesti Alhidasari (2018), dan Elsa (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini Implikasi dari teori dimana konsep dasarnya berkaitan dengan penerapannya, yaitu membangkitkan motivasi atau semangat orang lain, dengan jalan memberikan inspirasi atau mengilhami. Konsep ini mengandung pengertian bahwa motivasi tersebut telah ada pada diri setiap karyawan dan motivasi yang ada bukanlah sekedar tanggapan temporer terhadap rangsangan eksternal. Kepemimpinan sendiri tidak hanya berada pada posisi puncak struktur organisasi perusahaan, tetapi juga meliputi setiap level yang ada dalam organisasi. Istilah manajer dan pemimpin tidaklah perlu dicampuradukan, karena kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen. Manajer melaksanakan

fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, komunikasi, dan pengawasan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t diketahui bahwa signifikansi komunikasi sebesar 0,005 dan t_{hitung} sebesar 2,986 yang artinya lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, maka H_2 diterima yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian Haerudin K dan Hasmin Tamsah (2019), dan Jopie Jorie Rotinsulu Hartono (2019) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil yang diteliti oleh Else (2018) yang membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi bisnis satu organisasi sesungguhnya menunjukkan arti penting komunikasi bisnis dalam kehidupan organisasi bisnis. Dalam pandangan pakar komunikasi bisnis, keterampilan berkomunikasi merupakan keterampilan yang penting dimiliki oleh orang-orang yang berada pada satu organisasi. Karena para pekerja organisasi akan termotivasi dan giat bekerja untuk organisasinya bila di dalam organisasi tersebut para pekerja merasakan adanya arus komunikasi yang terorganisasikan dengan baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t diketahui bahwa signifikansi budaya kerja sebesar 0,005 dan t_{hitung} sebesar 3,013 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hesti Alhidasari (2018), Elsa (2018), dan Haerudin K dan Hasmin Tamsah (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal; karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruhnya keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dan diprediksi

4. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji F diketahui bahwa signifikansi kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,000

lebih besar dari 0,05, maka H_4 diterima yang berarti bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Tegal.

Implikasinya bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik serta terdapat faktor-faktor lain juga yang dapat mempengaruhi kinerja dalam hal untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis dan analisis data melalui bantuan program *SPSS versi 22* mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Dengan demikian kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi pengaruh kepemimpinan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Begitu pula sebaliknya semakin rendah pengaruh kepemimpinan semakin rendah pula kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Dengan demikian komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi pengaruh komunikasi semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Begitu pula sebaliknya semakin rendah pengaruh komunikasi semakin rendah pula kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

Dengan demikian lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja fisik semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Begitu pula sebaliknya semakin rendah pengaruh lingkungan kerja fisik semakin rendah pula kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal.

4. Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,632 atau sama dengan 63,2%. Hal ini berarti bahwa variabel independen (Kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% di pengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti sampaikan dan diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal
 - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Dengan begitu kepemimpinan harus di pertahankan serta di tingkatkan kembali sehingga kinerja karyawan pada PT. Sanjaya

Thanry Bahtera Kab. Tegal dapat meningkat. Hal ini seorang pemimpin harus bisa membangkitkan motivasi atau semangat karyawan, dengan jalan memberikan inspirasi atau memberikan pandangan yang begitu terarah dan fokus.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab.Tegal. Hal ini komunikasi karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal sudah baik dan perlu tingkatkan kembali serta selalu dipertahankan agar hubungan kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka antar karyawan dan manajemen pada PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal, sehingga setiap pegawai merasakan diperlakukan secara adil oleh organisasi.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal. Hal ini terbukti bahwa lingkungan kerja fisik yang sudah tersedia di PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal sudah maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek dan sampel yang lebih besar lagi, serta diharapkan dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga tingkat keakuratan datanya kurang sempurna terkadang juga jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Data yang diperoleh merupakan jawaban langsung dari responden, sehingga perolehan data pada penelitian ini sangat dipengaruhi oleh persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner.
3. Objek penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal saja, sehingga jumlah sampel yang digunakan relative kecil.
4. Variabel pada penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik saja yang diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan kuesioner terkadang kurang jelas serta kurang tepat sasaran, sehingga ada beberapa jawaban yang menyimpang dari tujuan yang seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Amri, Junaidi, Yulmardi, 2009. *Metodologi Penelitian dan penerapannya*. IPB.Bogor.
- Abdurahman, Maman, Sambas Ali Muhidin, and Anting Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Afifudin, 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*.Bandung.Afabeta
- Alhidasari, Hesti. 2018. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu di Semarang* diterbitkan dalam jurnal Diponegoro Journal Of Managemen.
- Ardana dkk. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke 1. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Elsa. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta* dalam jurnal BENEFIT: Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Haeruddin K, Hasmin Tamsah. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba*. Diterbitkan dalam jurnal Mirai Management.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PRIMA INTI CITRA RASA Manado*. Diterbitkan dalam jurnal EMBA: Jurnal Risert Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akutansi.
- Hasibuan, Malahayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Komaruddin, Achmad. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi Investasi dan Portofolio*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Luthnas, Fred. (2006). *prilaku organisasi*. yogyakarta: penerbit Andi.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida, 2015, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta
- Sedermayanti. (2009). *manajemen sumberdaya manusia*. Bnadung.
- Triyani. 2009. Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. *Jurnal Ekonomi*, 2(1):h: 3-5.
- Tohardi A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju: Bandung.
- Wardhani, dkk. 2015 dengan judul artikel *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)* yang diterbitkan dalam jurnal *Journal Of Management*.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
 Judul Penelitian : Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal

Kepada Yth
 Bapak/Ibu/Sdr
 Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, kami mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami disediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Kami memberikan jangka waktu selama satu minggu setelah kuesioner ini kami sebar, agar Bapak/Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada kami.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Tegal, 2020

Hormat Kami,

Wahyu Kartiko

KARAKTERISTIK RESPONDEN:

Lingkari pilihan jawaban Saudara berikut.

- a. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
- b. Apa Pendidikan Terakhir : a. SD/SMP
b. SMA
c. DIII/S1
d. S2
- c. Umur : a. 25-35 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. >45 tahun
- d. Masa Kerja : a. <1 tahun
b. 1-5 tahun
c. 6-10 tahun
d. >11 tahun

KUESIONER PENELITIAN

- a. Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menanggapi seluruh pertanyaan yang ada.
- b. Beri tanda (X) pada kolom yang tersedia.
- c. Ada 5 alternatif jawaban, yaitu:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Kinerja Karyawan.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang saya miliki mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
3	Keterampilan yang saya miliki mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Tingkat kehadiran saya sudah lebih baik.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang diberikan perusahaan.					
7	Saya mampu bekerja secara efektif dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar perusahaan.					

2. Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan saya adalah tipe orang yang pekerja keras					
2	Pimpinan saya selalu menjelaskan dengan jelas dan terarah					
3	pimpinan saya selalu menghargai kinerja terbuka dan apa adanya					
4	Pimpinan saya berani mengambil resiko kehilangan jabatan demi tujuan organisasi					
5	Pimpinan saya selalu memberikan inspirasi dan pandang terhadap kinerja dan tugas yang di berikan					
6	Pemimpin mendorong saya untuk trus semangat dalam melaksanakan tugas					

3. Variabel Komunikasi.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya diberikan pengarahan dari pemimpin bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan					
2	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					
3	Pemimpin memberikan perhatian kepada saya dalam hal pekerjaan					
4	Telah terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan didalam lingkungan kerja guna memotivasi semangat bekerja.					
5	Telah terciptanya komunikasi yang baik antara rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam pekerjaan.					
6	Tidak membedakan karyawan dalam hal penugasan					

4. Variabel Lingkungan Kerja Fisik.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan di ruang kantor cukup untuk penerangan pekerja					
2	Penerangan di ruang kantor tidak menyilaukan					
3	Warna cat dan perlengkapan kantor indah dan tidak membosankan sehingga tidak mengganggu pekerjaan					
4	Musik membuat ketenangan suasana dan membuat semangat dalam bekerja					
5	Fentilasi di setiap ruangan kantor cukup banyak sehingga membuat kenyamanan dan tidak pengap					
6	Suara di kantor cukup tenang dan tidak mengganggu aktivitas pekerjaan					

Lampiran 1 Pengolahan Data Ordinal

1. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	Y - 1	Y - 2	Y - 3	Y - 4	Y - 5	Y - 6	Y - 7	
1	5	4	4	4	5	4	4	30
2	4	4	4	5	4	4	4	29
3	4	4	5	4	4	4	4	29
4	3	4	4	4	4	3	4	26
5	4	5	4	5	4	4	4	30
6	4	5	4	4	4	4	4	29
7	4	4	4	5	4	4	4	29
8	5	5	5	5	5	5	4	34
9	5	5	4	5	4	5	4	32
10	5	5	4	4	4	4	4	30
11	5	4	4	4	4	4	5	30
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	3	3	4	3	25
14	4	5	4	4	5	4	4	30
15	4	5	4	4	5	4	4	30
16	4	5	4	5	4	4	4	30
17	4	4	3	4	4	4	3	26
18	5	5	5	5	5	5	4	34
19	4	4	3	4	3	4	4	26
20	5	4	4	4	5	4	5	31
21	5	4	5	4	5	3	4	30
22	4	4	4	4	4	3	4	27
23	4	4	4	3	4	4	4	27
24	4	4	4	3	4	5	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	4	4	4	5	4	4	30
27	4	5	5	5	4	4	4	31
28	5	5	5	4	4	5	4	32
29	4	4	4	4	4	4	5	29
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	4	4	4	4	4	4	29
32	4	4	4	3	4	4	4	27
33	5	4	4	3	4	5	3	28
34	4	5	5	4	4	4	4	30
35	4	5	5	4	5	5	4	32
36	5	5	4	4	4	4	4	30

37	4	4	4	4	4	4	3	27
38	5	4	4	4	4	4	4	29

2. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Kepemimpinan (X ₁)						Total
	X1 - 1	X1 - 2	X1 - 3	X1 - 4	X1 - 5	X1 - 6	
1	5	3	5	5	4	3	25
2	4	3	4	5	4	4	24
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	5	3	23
5	4	4	4	4	5	4	25
6	4	3	5	4	3	3	22
7	5	2	4	5	4	4	24
8	5	3	5	4	4	5	26
9	5	3	4	5	4	4	25
10	4	3	5	4	3	4	23
11	3	4	2	5	5	4	23
12	3	2	4	4	4	4	21
13	4	3	4	3	3	3	20
14	4	3	4	3	4	5	23
15	4	2	5	5	4	4	24
16	5	4	5	4	3	4	25
17	4	3	4	4	3	3	21
18	5	5	3	4	5	3	25
19	5	2	2	5	3	1	18
20	3	4	4	4	3	5	23
21	5	3	5	4	4	5	26
22	4	3	5	3	3	2	20
23	3	4	5	3	3	2	20
24	5	1	3	3	3	1	16
25	5	4	4	4	3	3	23
26	5	2	5	5	3	4	24
27	4	3	5	5	5	4	26
28	4	3	5	5	5	4	26
29	5	4	4	5	5	3	26
30	5	3	5	4	4	5	26
31	4	4	5	5	3	4	25
32	3	4	4	4	4	4	23
33	5	3	4	4	3	3	22

34	4	3	5	3	3	2	20
35	5	5	4	5	5	5	29
36	2	3	4	5	3	4	21
37	5	3	4	4	4	3	23
38	4	2	4	4	4	3	21

3. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Komunikasi (X₂)

No	Komunikasi (X ₂)						Total
	X ₂ - 1	X ₂ - 2	X ₂ - 3	X ₂ - 4	X ₂ - 5	X ₂ - 6	
1	5	4	3	3	3	4	22
2	4	3	3	4	3	3	20
3	4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	3	3	2	18
5	3	4	3	3	3	3	19
6	4	5	2	3	3	5	22
7	4	3	3	3	3	3	19
8	5	5	3	4	3	4	24
9	5	5	3	3	3	3	22
10	4	4	3	3	3	3	20
11	4	3	3	3	3	4	20
12	4	4	1	3	3	3	18
13	4	2	2	3	3	2	16
14	3	4	3	3	3	3	19
15	4	4	2	4	3	3	20
16	4	4	3	3	3	3	20
17	4	3	3	3	3	2	18
18	3	4	4	3	3	4	21
19	4	2	3	3	3	3	18
20	5	5	3	3	3	3	22
21	4	4	3	4	4	4	23
22	3	2	2	4	3	2	16
23	4	2	2	4	3	2	17
24	3	4	2	3	3	3	18
25	3	2	4	4	5	4	22
26	5	4	2	3	5	3	22
27	5	4	3	4	3	4	23
28	4	4	3	4	4	4	23
29	4	4	3	3	4	4	22
30	5	4	4	4	5	4	26
31	4	4	4	3	3	3	21

32	4	4	3	3	3	3	20
33	4	4	3	3	4	3	21
34	5	2	3	3	3	5	21
35	5	5	3	5	3	4	25
36	3	4	3	3	5	4	22
37	4	4	4	3	3	4	22
38	5	4	4	4	3	4	24

4. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

No	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)						Total
	X ₃ - 1	X ₃ - 2	X ₃ - 3	X ₃ - 4	X ₃ - 5	X ₃ - 6	
1	5	3	2	5	5	5	25
2	5	4	2	4	3	4	22
3	5	2	1	4	5	4	21
4	4	2	1	4	4	3	18
5	5	2	3	4	4	3	21
6	4	4	3	4	3	4	22
7	5	4	3	4	4	3	23
8	5	4	3	5	4	4	25
9	5	4	2	5	5	4	25
10	5	3	3	5	4	5	25
11	3	3	4	5	5	5	25
12	5	3	2	5	4	3	22
13	3	2	4	3	3	3	18
14	4	3	3	5	5	4	24
15	4	2	2	5	5	5	23
16	5	4	3	4	5	3	24
17	4	4	2	3	4	3	20
18	5	3	4	5	5	4	26
19	4	2	2	3	2	2	15
20	5	3	3	4	5	5	25
21	5	4	2	5	4	4	24
22	3	1	3	4	5	2	18
23	5	1	2	3	5	4	20
24	3	2	3	4	3	2	17
25	5	3	1	4	5	5	23
26	5	2	3	4	4	2	20
27	4	4	3	5	5	4	25
28	5	4	2	5	4	5	25
29	5	3	4	4	3	4	23

30	4	3	4	5	4	5	25
31	4	1	2	5	5	2	19
32	4	4	3	5	4	4	24
33	4	2	2	5	5	5	23
34	3	2	3	4	5	5	22
35	5	2	3	5	5	5	25
36	4	3	1	4	4	4	20
37	4	3	3	4	5	4	23
38	4	3	2	4	4	3	20

Lampiran 2

Pengolahan Data Interval

1. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Successive Interval							Total Y
	5	4	4	4	5	4	4	
1	6,294	4,000	4,758	4,470	6,281	4,665	4,731	35,199
2	4,759	4,000	4,758	5,924	4,721	4,665	4,731	33,558
3	4,759	4,000	6,344	4,470	4,721	4,665	4,731	33,690
4	3,000	4,000	4,758	4,470	4,721	3,000	4,731	28,680
5	4,759	5,611	4,758	5,924	4,721	4,665	4,731	35,169
6	4,759	5,611	4,758	4,470	4,721	4,665	4,731	33,715
7	4,759	4,000	4,758	5,924	4,721	4,665	4,731	33,558
8	6,294	5,611	6,344	5,924	6,281	6,235	4,731	41,421
9	6,294	5,611	4,758	5,924	4,721	6,235	4,731	38,274
10	6,294	5,611	4,758	4,470	4,721	4,665	4,731	35,250
11	6,294	4,000	4,758	4,470	4,721	4,665	6,461	35,370
12	4,759	4,000	4,758	4,470	4,721	4,665	4,731	32,104
13	4,759	4,000	4,758	3,000	3,000	4,665	3,000	27,182
14	4,759	5,611	4,758	4,470	6,281	4,665	4,731	35,276
15	4,759	5,611	4,758	4,470	6,281	4,665	4,731	35,276
16	4,759	5,611	4,758	5,924	4,721	4,665	4,731	35,169
17	4,759	4,000	3,000	4,470	4,721	4,665	3,000	28,616
18	6,294	5,611	6,344	5,924	6,281	6,235	4,731	41,421
19	4,759	4,000	3,000	4,470	3,000	4,665	4,731	28,625
20	6,294	4,000	4,758	4,470	6,281	4,665	6,461	36,930
21	6,294	4,000	6,344	4,470	6,281	3,000	4,731	35,120
22	4,759	4,000	4,758	4,470	4,721	3,000	4,731	30,439
23	4,759	4,000	4,758	3,000	4,721	4,665	4,731	30,634
24	4,759	4,000	4,758	3,000	4,721	6,235	4,731	32,204

25	4,759	4,000	4,758	4,470	4,721	4,665	4,731	32,104
26	6,294	4,000	4,758	4,470	6,281	4,665	4,731	35,199
27	4,759	5,611	6,344	5,924	4,721	4,665	4,731	36,756
28	6,294	5,611	6,344	4,470	4,721	6,235	4,731	38,407
29	4,759	4,000	4,758	4,470	4,721	4,665	6,461	33,835
30	6,294	5,611	6,344	5,924	6,281	6,235	6,461	43,151
31	6,294	4,000	4,758	4,470	4,721	4,665	4,731	33,639
32	4,759	4,000	4,758	3,000	4,721	4,665	4,731	30,634
33	6,294	4,000	4,758	3,000	4,721	6,235	3,000	32,008
34	4,759	5,611	6,344	4,470	4,721	4,665	4,731	35,302
35	4,759	5,611	6,344	4,470	6,281	6,235	4,731	38,432
36	6,294	5,611	4,758	4,470	4,721	4,665	4,731	35,250
37	4,759	4,000	4,758	4,470	4,721	4,665	3,000	30,374
38	6,294	4,000	4,758	4,470	4,721	4,665	4,731	33,639

2. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Succesive Interval						Total X1
	5	3	5	5	4	3	
1	5,202	3,140	5,016	5,551	4,207	2,427	25,543
2	3,928	3,140	3,636	5,551	4,207	3,397	23,858
3	5,202	4,261	3,636	4,241	4,207	3,397	24,945
4	3,928	3,140	3,636	4,241	5,300	2,427	22,670
5	3,928	4,261	3,636	4,241	5,300	3,397	24,763
6	3,928	3,140	5,016	4,241	3,000	2,427	21,752
7	5,202	2,019	3,636	5,551	4,207	3,397	24,012
8	5,202	3,140	5,016	4,241	4,207	4,569	26,375
9	5,202	3,140	3,636	5,551	4,207	3,397	25,133
10	3,928	3,140	5,016	4,241	3,000	3,397	22,722
11	2,949	4,261	2,000	5,551	5,300	3,397	23,458
12	2,949	2,019	3,636	4,241	4,207	3,397	20,448
13	3,928	3,140	3,636	3,000	3,000	2,427	19,130
14	3,928	3,140	3,636	3,000	4,207	4,569	22,479
15	3,928	2,019	5,016	5,551	4,207	3,397	24,118
16	5,202	4,261	5,016	4,241	3,000	3,397	25,118
17	3,928	3,140	3,636	4,241	3,000	2,427	20,371
18	5,202	5,360	2,621	4,241	5,300	2,427	25,151
19	5,202	2,019	2,000	5,551	3,000	1,000	18,772
20	2,949	4,261	3,636	4,241	3,000	4,569	22,656
21	5,202	3,140	5,016	4,241	4,207	4,569	26,375
22	3,928	3,140	5,016	3,000	3,000	1,700	19,784

23	2,949	4,261	5,016	3,000	3,000	1,700	19,927
24	5,202	1,000	2,621	3,000	3,000	1,000	15,824
25	5,202	4,261	3,636	4,241	3,000	2,427	22,767
26	5,202	2,019	5,016	5,551	3,000	3,397	24,186
27	3,928	3,140	5,016	5,551	5,300	3,397	26,332
28	3,928	3,140	5,016	5,551	5,300	3,397	26,332
29	5,202	4,261	3,636	5,551	5,300	2,427	26,377
30	5,202	3,140	5,016	4,241	4,207	4,569	26,375
31	3,928	4,261	5,016	5,551	3,000	3,397	25,154
32	2,949	4,261	3,636	4,241	4,207	3,397	22,691
33	5,202	3,140	3,636	4,241	3,000	2,427	21,645
34	3,928	3,140	5,016	3,000	3,000	1,700	19,784
35	5,202	5,360	3,636	5,551	5,300	4,569	29,617
36	2,000	3,140	3,636	5,551	3,000	3,397	20,723
37	5,202	3,140	3,636	4,241	4,207	2,427	22,852
38	3,928	2,019	3,636	4,241	4,207	2,427	20,457

3. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Komunikasi (X₂)

No	Succesive Interval						Total X2
	5	4	3	3	3	4	
1	5,685	3,750	3,393	3,000	3,000	4,391	23,220
2	4,336	2,762	3,393	4,537	3,000	3,224	21,253
3	4,336	3,750	3,393	3,000	4,366	3,224	22,069
4	4,336	2,762	3,393	3,000	3,000	2,000	18,491
5	3,000	3,750	3,393	3,000	3,000	3,224	19,367
6	4,336	5,149	2,083	3,000	3,000	5,662	23,230
7	4,336	2,762	3,393	3,000	3,000	3,224	19,715
8	5,685	5,149	3,393	4,537	3,000	4,391	26,156
9	5,685	5,149	3,393	3,000	3,000	3,224	23,452
10	4,336	3,750	3,393	3,000	3,000	3,224	20,704
11	4,336	2,762	3,393	3,000	3,000	4,391	20,883
12	4,336	3,750	1,000	3,000	3,000	3,224	18,310
13	4,336	2,000	2,083	3,000	3,000	2,000	16,419
14	3,000	3,750	3,393	3,000	3,000	3,224	19,367
15	4,336	3,750	2,083	4,537	3,000	3,224	20,930
16	4,336	3,750	3,393	3,000	3,000	3,224	20,704
17	4,336	2,762	3,393	3,000	3,000	2,000	18,491
18	3,000	3,750	4,846	3,000	3,000	4,391	21,987
19	4,336	2,000	3,393	3,000	3,000	3,224	18,954
20	5,685	5,149	3,393	3,000	3,000	3,224	23,452

21	4,336	3,750	3,393	4,537	4,366	4,391	24,774
22	3,000	2,000	2,083	4,537	3,000	2,000	16,620
23	4,336	2,000	2,083	4,537	3,000	2,000	17,957
24	3,000	3,750	2,083	3,000	3,000	3,224	18,056
25	3,000	2,000	4,846	4,537	5,135	4,391	23,910
26	5,685	3,750	2,083	3,000	5,135	3,224	22,877
27	5,685	3,750	3,393	4,537	3,000	4,391	24,757
28	4,336	3,750	3,393	4,537	4,366	4,391	24,774
29	4,336	3,750	3,393	3,000	4,366	4,391	23,236
30	5,685	3,750	4,846	4,537	5,135	4,391	28,345
31	4,336	3,750	4,846	3,000	3,000	3,224	22,156
32	4,336	3,750	3,393	3,000	3,000	3,224	20,704
33	4,336	3,750	3,393	3,000	4,366	3,224	22,069
34	5,685	2,000	3,393	3,000	3,000	5,662	22,741
35	5,685	5,149	3,393	5,838	3,000	4,391	27,457
36	3,000	3,750	3,393	3,000	5,135	4,391	22,670
37	4,336	3,750	4,846	3,000	3,000	4,391	23,323
38	5,685	3,750	4,846	4,537	3,000	4,391	26,210

4. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

No	Succesive Interval						Total X3
	5	3	2	5	5	5	
1	5,419	2,967	2,107	5,615	5,159	4,803	26,069
2	5,419	4,046	2,107	4,254	2,949	3,690	22,464
3	5,419	2,070	1,000	4,254	5,159	3,690	21,592
4	4,117	2,070	1,000	4,254	3,893	2,890	18,224
5	5,419	2,070	3,163	4,254	3,893	2,890	21,689
6	4,117	4,046	3,163	4,254	2,949	3,690	22,219
7	5,419	4,046	3,163	4,254	3,893	2,890	23,664
8	5,419	4,046	3,163	5,615	3,893	3,690	25,825
9	5,419	4,046	2,107	s5,615	5,159	3,690	26,035
10	5,419	2,967	3,163	5,615	3,893	4,803	25,859
11	3,000	2,967	4,352	5,615	5,159	4,803	25,895
12	5,419	2,967	2,107	5,615	3,893	2,890	22,890
13	3,000	2,070	4,352	3,000	2,949	2,890	18,261
14	4,117	2,967	3,163	5,615	5,159	3,690	24,710
15	4,117	2,070	2,107	5,615	5,159	4,803	23,871
16	5,419	4,046	3,163	4,254	5,159	2,890	24,931
17	4,117	4,046	2,107	3,000	3,893	2,890	20,053
18	5,419	2,967	4,352	5,615	5,159	3,690	27,201

19	4,117	2,070	2,107	3,000	2,000	2,000	15,295
20	5,419	2,967	3,163	4,254	5,159	4,803	25,764
21	5,419	4,046	2,107	5,615	3,893	3,690	24,769
22	3,000	1,000	3,163	4,254	5,159	2,000	18,576
23	5,419	1,000	2,107	3,000	5,159	3,690	20,375
24	3,000	2,070	3,163	4,254	2,949	2,000	17,436
25	5,419	2,967	1,000	4,254	5,159	4,803	23,601
26	5,419	2,070	3,163	4,254	3,893	2,000	20,799
27	4,117	4,046	3,163	5,615	5,159	3,690	25,789
28	5,419	4,046	2,107	5,615	3,893	4,803	25,882
29	5,419	2,967	4,352	4,254	2,949	3,690	23,630
30	4,117	2,967	4,352	5,615	3,893	4,803	25,746
31	4,117	1,000	2,107	5,615	5,159	2,000	19,998
32	4,117	4,046	3,163	5,615	3,893	3,690	24,523
33	4,117	2,070	2,107	5,615	5,159	4,803	23,871
34	3,000	2,070	3,163	4,254	5,159	4,803	22,449
35	5,419	2,070	3,163	5,615	5,159	4,803	26,229
36	4,117	2,967	1,000	4,254	3,893	3,690	19,920
37	4,117	2,967	3,163	4,254	5,159	3,690	23,350
38	4,117	2,967	2,107	4,254	3,893	2,890	20,227

Lampiran 3

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations								
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	TOTAL
Y_1 Pearson Correlation	1	,151	,235	,125	,376*	,399*	,211	,584**
Sig. (2-tailed)		,364	,155	,455	,020	,013	,204	,000
N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y_2 Pearson Correlation	,151	1	,448**	,488**	,295	,415**	,117	,675**
Sig. (2-tailed)	,364		,005	,002	,072	,010	,483	,000
N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y_3 Pearson Correlation	,235	,448**	1	,278	,459**	,293	,233	,684**
Sig. (2-tailed)	,155	,005		,091	,004	,074	,159	,000
N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y_4 Pearson Correlation	,125	,488**	,278	1	,271	,122	,289	,605**
Sig. (2-tailed)	,455	,002	,091		,099	,467	,079	,000
N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y_5 Pearson Correlation	,376*	,295	,459**	,271	1	,181	,333*	,679**
Sig. (2-tailed)	,020	,072	,004	,099		,278	,041	,000
N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y_6 Pearson Correlation	,399*	,415**	,293	,122	,181	1	,000	,562**
Sig. (2-tailed)	,013	,010	,074	,467	,278		1,000	,000
N	38	38	38	38	38	38	38	38
Y_7 Pearson Correlation	,211	,117	,233	,289	,333*	,000	1	,503**
Sig. (2-tailed)	,204	,483	,159	,079	,041	1,000		,001
N	38	38	38	38	38	38	38	38
TOT Pearson Correlation	,584**	,675**	,684**	,605**	,679**	,562**	,503**	1
AL Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
N	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	-,050	,004	,108	,090	-,055	,392**
	Sig. (2-tailed)		,767	,981	,520	,593	,744	,030
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_2	Pearson Correlation	-,050	1	-,041	,024	,283	,268	,500**
	Sig. (2-tailed)	,767		,808	,886	,085	,104	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_3	Pearson Correlation	,004	-,041	1	,058	-,192	,251	,393**
	Sig. (2-tailed)	,981	,808		,730	,248	,129	,056
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_4	Pearson Correlation	,108	,024	-,058	1	,378*	,274	,562**
	Sig. (2-tailed)	,520	,886	,730		,019	,095	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_5	Pearson Correlation	,090	,283	-,192	,378*	1	,336*	,621**
	Sig. (2-tailed)	,593	,085	,248	,019		,039	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_6	Pearson Correlation	-,055	,268	,251	,274	,336*	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,744	,104	,129	,095	,039		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,352*	,500**	,313	,562**	,621**	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,030	,001	,056	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	,351*	,069	,219	-,064	,257	,573**
	Sig. (2-tailed)		,031	,681	,187	,704	,119	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_2	Pearson Correlation	,351*	1	,061	,034	-,012	,359*	,568**
	Sig. (2-tailed)	,031		,716	,840	,941	,027	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_3	Pearson Correlation	,069	,061	1	,080	,180	,359*	,539**
	Sig. (2-tailed)	,681	,716		,634	,281	,027	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_4	Pearson Correlation	,219	,034	,080	1	,123	,153	,463**
	Sig. (2-tailed)	,187	,840	,634		,461	,358	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_5	Pearson Correlation	-,064	-,012	,180	,123	1	,234	,405*
	Sig. (2-tailed)	,704	,941	,281	,461		,158	,012
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_6	Pearson Correlation	,257	,359*	,359*	,153	,234	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,119	,027	,027	,358	,158		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,573**	,568**	,539**	,463**	,405*	,734**	1
L	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,012	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

		Correlations						
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	TOTAL
X3_1	Pearson Correlation	1	,318	-,211	,175	,071	,189	,466**
	Sig. (2-tailed)		,052	,203	,294	,671	,255	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38
X3_2	Pearson Correlation	,318	1	,073	,249	-,192	,234	,528**
	Sig. (2-tailed)	,052		,661	,132	,248	,157	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38
X3_3	Pearson Correlation	-,211	,073	1	,118	,087	,039	,399**
	Sig. (2-tailed)	,203	,661		,480	,604	,815	,065
	N	38	38	38	38	38	38	38
X3_4	Pearson Correlation	,175	,249	,118	1	,388*	,456**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,294	,132	,480		,016	,004	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X3_5	Pearson Correlation	,071	-,192	-,087	,388*	1	,403*	,481**
	Sig. (2-tailed)	,671	,248	,604	,016		,012	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38
X3_6	Pearson Correlation	,189	,234	,039	,456**	,403*	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,255	,157	,815	,004	,012		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,466**	,528**	,302	,733**	,481**	,722**	1
L	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,065	,000	,002	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reliabilitas Variabel

1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	7

2. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	6

3. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	6

4. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	38	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

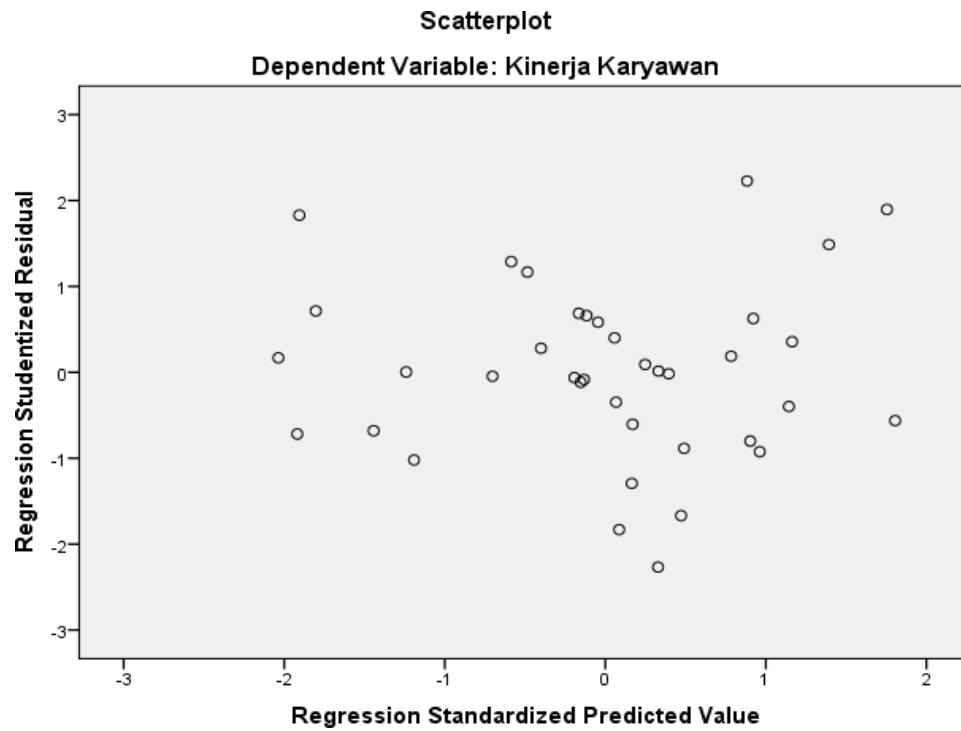
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	6

Lampiran 5**Hasil Uji Asumsi Klasik****Hasil Uji Multikolonieritas****Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,400	2,500
Komunikassi	,543	1,841
Lingkungan Kerja Fisik	,470	2,128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09170177
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,084
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,662	3,240		2,673	,011
	Kepemimpinan	,504	,202	,481	3,516	,004
	Komunikassi	,502	,168	,404	2,986	,005
	Lingkungan Kerja Fisik	,533	,177	,438	3,013	,005

Lampiran 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,661	,632	2,182

Lampiran 8

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,662	3,240		2,673	,011
	Kepemimpinan	,504	,202	,481	3,516	,004
	Komunikassi	,502	,168	,404	2,986	,005
	Lingkungan Kerja Fisik	,533	,177	,438	3,013	,005

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316,291	3	105,430	22,143	,000 ^b
Residual	161,883	34	4,761		
Total	478,174	37			

Lampiran 9 Nilai-nilai r Product Moment (r_{tabel})

df = (N-2)								
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 10 Tabel Distribusi t

Presentase Distribusi t (t_{tabel})

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	4
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	22.32712
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	10.21453
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	7.17318
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.89343
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	5.20763
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.78529
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.50079
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.29681
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.14370
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	4.02470
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.92963
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.85198
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.78739
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.73283
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.68615
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.64577
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.61048
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.57940
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.55181
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.52715
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.50499
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.48496
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.46678
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.45019
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.43500
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.42103
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.40816
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.39624
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.38518
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.37490
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.36531
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.35634
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34793
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.34005
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.33262
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.32563
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31903
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.31279
							3.30688

Sumber: Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Lampiran 11 Tabel F Probabilita 0,05

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Sumber: Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Lampiran 12 Tabel Durbin-Waton (DW) $\alpha = 5\%$

N	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002	0.4672	1.8964	0.3674	2.2866	0.2957	2.5881	0.2427	2.8217
7	0.6996	1.3564	0.5591	1.7771	0.4548	2.1282	0.3760	2.4137	0.3155	2.6446
8	0.7629	1.3324	0.6291	1.6993	0.5253	2.0163	0.4441	2.2833	0.3796	2.5061
9	0.8243	1.3199	0.6972	1.6413	0.5948	1.9280	0.5120	2.1766	0.4445	2.3897
10	0.8791	1.3197	0.7580	1.6044	0.6577	1.8640	0.5745	2.0943	0.5052	2.2959
11	0.9273	1.3241	0.8122	1.5794	0.7147	1.8159	0.6321	2.0296	0.5620	2.2198
12	0.9708	1.3314	0.8612	1.5621	0.7667	1.7788	0.6852	1.9774	0.6150	2.1567
13	1.0097	1.3404	0.9054	1.5507	0.8140	1.7501	0.7340	1.9351	0.6641	2.1041
14	1.0450	1.3503	0.9455	1.5432	0.8572	1.7277	0.7790	1.9005	0.7098	2.0600
15	1.0770	1.3605	0.9820	1.5386	0.8968	1.7101	0.8204	1.8719	0.7523	2.0226
16	1.1062	1.3709	1.0154	1.5361	0.9331	1.6961	0.8588	1.8482	0.7918	1.9908
17	1.1330	1.3812	1.0461	1.5353	0.9666	1.6851	0.8943	1.8283	0.8286	1.9635
18	1.1576	1.3913	1.0743	1.5355	0.9976	1.6763	0.9272	1.8116	0.8629	1.9400
19	1.1804	1.4012	1.1004	1.5367	1.0262	1.6694	0.9578	1.7974	0.8949	1.9196
20	1.2015	1.4107	1.1246	1.5385	1.0529	1.6640	0.9864	1.7855	0.9249	1.9018
21	1.2212	1.4200	1.1471	1.5408	1.0778	1.6597	1.0131	1.7753	0.9530	1.8863
22	1.2395	1.4289	1.1682	1.5435	1.1010	1.6565	1.0381	1.7666	0.9794	1.8727
23	1.2567	1.4375	1.1878	1.5464	1.1228	1.6540	1.0616	1.7591	1.0042	1.8608
24	1.2728	1.4458	1.2063	1.5495	1.1432	1.6523	1.0836	1.7527	1.0276	1.8502
25	1.2879	1.4537	1.2236	1.5528	1.1624	1.6510	1.1044	1.7473	1.0497	1.8409
26	1.3022	1.4614	1.2399	1.5562	1.1805	1.6503	1.1241	1.7426	1.0706	1.8326
27	1.3157	1.4688	1.2553	1.5596	1.1976	1.6499	1.1426	1.7386	1.0904	1.8252
28	1.3284	1.4759	1.2699	1.5631	1.2138	1.6498	1.1602	1.7352	1.1092	1.8187
29	1.3405	1.4828	1.2837	1.5666	1.2292	1.6500	1.1769	1.7323	1.1270	1.8128
30	1.3520	1.4894	1.2969	1.5701	1.2437	1.6505	1.1927	1.7298	1.1439	1.8076
31	1.3630	1.4957	1.3093	1.5736	1.2576	1.6511	1.2078	1.7277	1.1601	1.8029
32	1.3734	1.5019	1.3212	1.5770	1.2707	1.6519	1.2221	1.7259	1.1755	1.7987
33	1.3834	1.5078	1.3325	1.5805	1.2833	1.6528	1.2358	1.7245	1.1901	1.7950
34	1.3929	1.5136	1.3433	1.5838	1.2953	1.6539	1.2489	1.7233	1.2042	1.7916
35	1.4019	1.5191	1.3537	1.5872	1.3068	1.6550	1.2614	1.7223	1.2176	1.7886
36	1.4107	1.5245	1.3635	1.5904	1.3177	1.6563	1.2734	1.7215	1.2305	1.7859
37	1.4190	1.5297	1.3730	1.5937	1.3283	1.6575	1.2848	1.7209	1.2428	1.7835
38	1.4270	1.5348	1.3821	1.5969	1.3384	1.6589	1.2958	1.7205	1.2546	1.7814
39	1.4347	1.5396	1.3908	1.6000	1.3480	1.6603	1.3064	1.7202	1.2660	1.7794
40	1.4421	1.5444	1.3992	1.6031	1.3573	1.6617	1.3166	1.7200	1.2769	1.7777
41	1.4493	1.5490	1.4073	1.6061	1.3663	1.6632	1.3263	1.7200	1.2874	1.7762
42	1.4562	1.5534	1.4151	1.6091	1.3749	1.6647	1.3357	1.7200	1.2976	1.7748
43	1.4628	1.5577	1.4226	1.6120	1.3832	1.6662	1.3448	1.7201	1.3073	1.7736
44	1.4692	1.5619	1.4298	1.6148	1.3912	1.6677	1.3535	1.7203	1.3167	1.7725
45	1.4754	1.5660	1.4368	1.6176	1.3989	1.6692	1.3619	1.7206	1.3258	1.7716
46	1.4814	1.5700	1.4435	1.6204	1.4064	1.6708	1.3701	1.7210	1.3346	1.7708
47	1.4872	1.5739	1.4500	1.6231	1.4136	1.6723	1.3779	1.7214	1.3431	1.7701
48	1.4928	1.5776	1.4564	1.6257	1.4206	1.6739	1.3855	1.7218	1.3512	1.7694
49	1.4982	1.5813	1.4625	1.6283	1.4273	1.6754	1.3929	1.7223	1.3592	1.7689
50	1.5035	1.5849	1.4684	1.6309	1.4339	1.6769	1.4000	1.7228	1.3669	1.7684
51	1.5086	1.5884	1.4741	1.6334	1.4402	1.6785	1.4069	1.7234	1.3743	1.7681
52	1.5135	1.5917	1.4797	1.6359	1.4464	1.6800	1.4136	1.7240	1.3815	1.7678
53	1.5183	1.5951	1.4851	1.6383	1.4523	1.6815	1.4201	1.7246	1.3885	1.7675
54	1.5230	1.5983	1.4903	1.6406	1.4581	1.6830	1.4264	1.7253	1.3953	1.7673
55	1.5276	1.6014	1.4954	1.6430	1.4637	1.6845	1.4325	1.7259	1.4019	1.7672

Sumber: Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com>

